

**ANALISIS YURIDIS PEMENUHAN KEBUTUHAN APARATUR  
SIPIL NEGARA (ASN) MENURUT PERATURAN PEMERINTAH  
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 49 TAHUN 2018 TENTANG  
MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN  
PERJANJIAN KERJA (PPPK)**

**Skripsi**

**M. ROSYID HASAN  
NPM : 1421020148**



**Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)**

**FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

**ANALISIS YURIDIS PEMENUHAN KEBUTUHAN APARATUR  
SIPIL NEGARA (ASN) MENURUT PERATURAN PEMERINTAH  
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 49 TAHUN 2018 TENTANG  
MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN  
PERJANJIAN KERJA (PPPK)**

**Skripsi  
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1  
Dalam Ilmu Syari`ah**

**Oleh**

**M. ROSYID HASAN  
NPM : 1421020148**



**Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar`iyyah)**

**Pembimbing I : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si.**

**Pembimbing II : Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I.**

**FAKULTAS SYARI`AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

## ABSTRAK

Pemenuhan kebutuhan ASN menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme sebagai salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan akan ASN yang disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah prosedur dan mekanisme pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan bagaimanakah proses pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui prosedur dan mekanisme pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan untuk mengetahui proses pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) atau sering juga disebut studi pustaka, adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Sumber data yang digunakan dengan menggunakan data primer yaitu buku yang menjadi objek dalam penelitian ini dan data sekunder yaitu al-Qur'an, hadis, Undang-Undang Dasar 1945 dan buku-buku yang terkait.

Berdasarkan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan prosedur dan mekanisme pemenuhan kebutuhan ASN menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 sudah melalui tahapan yang baik untuk menghasilkan pegawai ASN yang baik dan berkualitas. Hanya saja masih belum memprioritaskan dan memberi kesempatan kepada tenaga honorer K2 yang belum diangkat sebagai PNS untuk diterima secara langsung menjadi tenaga PPPK, sehingga perlu langkah-langkah yang kongkrit dari pemerintah untuk berpihak kepada mereka yang sudah puluhan tahun mengabdikan kepada negara. Bahwa proses pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 telah dilaksanakan secara transparan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh peserta. Hanya saja formasi yang dimunculkan oleh panitia belum mencakup semua jurusan perguruan tinggi para peserta, sehingga kedepannya perlu adanya pembukaan formasi untuk semua jurusan perguruan tinggi.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Rosyid Hasan

NPM : 1421020148

Jurusan/Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)

Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Yuridis Pemenuhan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung 05 Mei 2021

Penulis,



**M. Rosyid Hasan**  
**NPM. 1421020148**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

**Jl. Letkol Hendro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260**

**PERSETUJUAN**

**Nama** : M. Rosyid Hasan  
**NPM** : 1421020148  
**Jurusan** : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)  
**Fakultas** : Syariah  
**Judul Skripsi** : Analisis Yuridis Pemenuhan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah  
Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

  
**Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si.**  
**NIP. 19730414 200003 2 002**

  
**Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I.**

**Ketua Jurusan**

  
**Frenki, M.Si.**  
**NIP. 19800315 200901 1 017**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Letkol Hendro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul "Analisis Yuridis Pemenuhan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): disusun oleh, M. Rosyid Hasan, NPM : 1421020148, program studi Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah), Telah di Ujikan dalam sidang Munasqosah di Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal :  
Rabu, 05 Mei 2021.

**Tim Penguji**

Ketua : Agustina Nurhayati, S.Ag., M.H. (.....)

Sekretaris : Muhammad Irfan, S.H.I., M.Sy. (.....)

Penguji I : Dr. Hj. Erina Pane, S.H., M.Hum. (.....)

Penguji II : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si. (.....)

Penguji III : Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I. (.....)

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Syari'ah**

**Dr. KH. Khairuddin Tahmid, M.H.  
NIP. 196210221993031002**



## MOTTO

يحب الله العامل إذا عمل ان تحسن (رواه الطبراني)

*“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”.*

*(HR. Thabrani)*

## PERSEMBAHAN

Penuh rasa syukur kepada Allah SWT dan rasa bahagia yang mendalam Skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang selalu memberikan dukungan dalam hidupku :

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Hasanudin dan Ibunda Suciati M. yang telah sabar membesarkan, merawat, mendidik, dan mendukung semua apa yang kucita-citakan, yang selalu memanjatkan doa untukku agar menjadi manusia yang berguna, yang memberi motivasi dalam menghadapi kehidupan ini. Semoga Allah SWT membalasnya dengan kebaikan yang lebih baik dari dunia sampai akhirat, Aamiin.
2. Kepada adikku tersayang Helen Aulia Permata Hati yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan dukungan.
3. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang menjadi tempatku menimba ilmu.



## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap M. Rosyid Hasan, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 6 Nopember 1996. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Hasanudin dan Ibu Suciati M.

Pendidikan penulis dimulai dari Pendidikan Taman Kanak-kanak di TK Aisyah Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2002, Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Rawa Laut Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2008, Pendidikan Menengah Pertama di SMP Tirtayasa Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2011, Pendidikan Menengah Atas di SMA Negeri 12 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan ke Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung mengambil program studi Hukum Tata Negara (Siyasah Syar' iyyah) pada Fakultas Syari`ah.

Bandar Lampung 05 Mei 2021

Membuat,

**M. Rosyid Hasan**  
**NPM. 1421020148**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillahirobbil`alamin.* Segala puji bagi Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah menguatkan jasmani dan rohani penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, Shalawat dan Salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW suri teladan yang apabila kita mengikutinya, kita tidak akan tersesat selamanya.

Ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang tidak lepas membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini kepada :

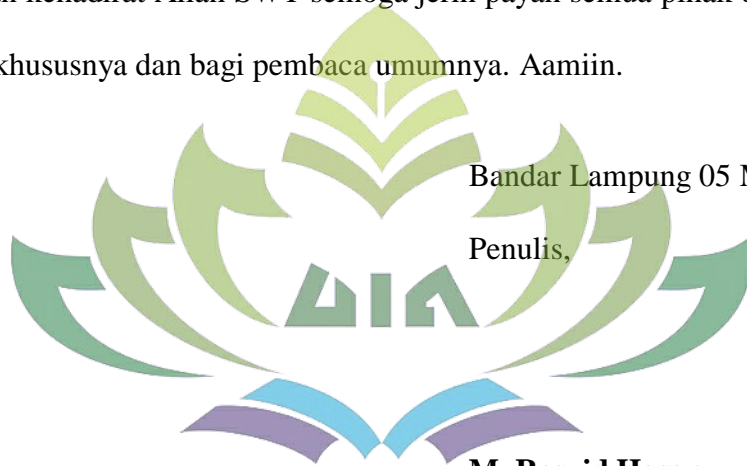
1. Bapak Prof. Dr. KH. Moh. Mukri, M.Ag., selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. KH. Khairuddin Tahmid, M.H., selaku Dekan Fakultas Syari`ah UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa memberikan pengarahan untuk semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Frenki, M.Si., selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah Syar`iyyah) UIN Raden Intan Lampung.
4. Ibu Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si., dan Ibu Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pemikiran-pemikirannya serta nasehatnya untuk membimbing dan memberikan arahan-arahan serta kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen dan staff karyawan Fakultas Syari`ah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.

6. Sahabat-sahabat seperjuangan, terima kasih atas kebersamaan yang sangat indah.
7. Untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran yang sifatnya membangun. Akhirnya dengan iringan ucapan terima kasih penulis panjatkan kehadiran Allah SWT semoga jerih payah semua pihak bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya. Aamiin.

Bandar Lampung 05 Mei 2021

Penulis,



**M. Rosyid Hasan**  
**NPM. 1421020148**



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	10
H. Metode Penelitian.....	16
I. Sistematika Pembahasan.....	24

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Pengertian Hukum.....	26
B. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN).....	29
C. Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	38
D. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	40
E. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja...	43

### **BAB III    DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Kondisi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia.....	46
B. Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia.....	48
C. Penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN).....	50
D. Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	53
E. Formasi Jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	54

### **BAB IV    ANALISIS PENELITIAN**

A. Prosedur dan mekanisme pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	56
B. Proses pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	70

### **BAB V    PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	86
B. Rekomendasi .....	87

### **DAFTAR RUJUKAN**

### **LAMPIRAN**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Sebelum menguraikan isi penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis akan menjelaskan judul yang tertera pada penelitian ini yaitu “**Analisis Yuridis Pemenuhan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**”. Untuk memperoleh gambaran yang jelas dari judul tersebut, ada beberapa istilah yang perlu diuraikan, antara lain:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.<sup>1</sup>
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>2</sup>
3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Pasal 1 ayat (1).

<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 224, Pasal 1 ayat (3).



perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>3</sup>

4. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.<sup>4</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme sebagai salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan akan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

---

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 224, Pasal 1 ayat (4).

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 224, Pasal 1 ayat (1).

## B. Latar Belakang Masalah

Alenia keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 memuat tentang tujuan nasional bangsa Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Pegawai ASN memiliki tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, harus memiliki profesi dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur. Adapun manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu, manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN), Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaannya. Selain itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak memperoleh jaminan sosial.



Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus memiliki profesi dan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 menyatakan bahwa PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan: (a) Perencanaan; (b) pengumuman lowongan; (c) pelamaran; (d) seleksi; (e) pengumuman hasil seleksi; (f) pengangkatan menjadi PPPK.

Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 menyatakan bahwa pengadaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

Pasal 16 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PPPK untuk JF dengan memenuhi persyaratan: (a) usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (b) tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih; (c) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, PPPK, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta; (d) tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis; (e) memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan; (f) memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan; (g) sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar; (h) persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPK.

Pasal 38 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 menyatakan bahwa: (1) PPPK diberikan gaji dan tunjangan; (2) Gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Pasal 101 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bahwa peraturan pelaksanaan dari peraturan pemerintah tentang manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak peraturan pemerintah diundangkan. Jika kita cermati, Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 ini diundangkan pada tanggal 28 November 2018 berarti peraturan pelaksanaan yang mengatur tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ini ditenggat pada akhir bulan November 2020. Peraturan yang mengatur tentang jenis jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sudah terbit yaitu Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan Yang Dapat Diisi Oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pasal 4 dan Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 menyatakan bahwa kriteria JF dan JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu yang dapat diisi oleh PPPK, yaitu : (a) jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS; (b) jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi; (c) jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional; (d) jabatan yang mensyaratkan sertifikasi teknis dari organisasi profesi; (e) bukan jabatan di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri; (f) bukan jabatan yang menurut ketentuan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Presiden harus diisi oleh PNS.



Dengan demikian tidak semua jabatan dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), akan tetapi terdapat ketentuan yang mengaturnya yaitu Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis ingin menelaah dan mengkaji tentang :  
 “ANALISIS YURIDIS PEMENUHAN KEBUTUHAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MENURUT PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 49 TAHUN 2018 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)”.

### **C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Perubahan penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
4. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka sub fokus penelitian dalam penelitian ini agar pembahasan kajian ini tidak meluas, dan lebih spesifik yaitu:

1. Prosedur dan mekanisme pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

2. Proses pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah prosedur dan mekanisme pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ?
2. Bagaimanakah proses pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui prosedur dan mekanisme pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

2. Untuk mengetahui proses pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan terhadap perkembangan Hukum Tata Negara khususnya tentang pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

##### **2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sumbangan ilmu dan pikiran terkait pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

#### **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Kajian pustaka yang penulis lakukan, penulis menemukan beberapa penelitian yang memiliki unsur yang berkaitan namun berbeda dari sisi ruang lingkup dan masalah yang diteliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Jurnal yang berjudul “Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014”, ditulis oleh Dedy Suhendra<sup>5</sup> pada tahun 2017 di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. Dalam skripsi ini penulis menjelaskan tentang pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dengan mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perbedaan antara jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah pada jurnal ini dibahas mengenai rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah (PPPK) menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di mana di dalamnya membahas tentang Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jadi kajian jurnal ini membahas tentang rekrutmen dan pengangkatan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) walaupun tetap difokuskan pada pelaksanaan rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sedangkan di dalam pembahasan skripsi

---

<sup>5</sup> Dedy Suhendra, Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, (Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, 2017), Jurnal Ilmiah Muqodimah Volume 1, Nomor 2, Agustus 2017

ini berpijak pada pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Artinya hanya membahas tentang prosedur dan mekanisme serta pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari unsur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) saja. Sedangkan persamaan antara jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah sama-sama membahas tentang pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan melakukan rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

2. Jurnal yang berjudul “Diskresi dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja”, ditulis oleh Henny Juliani<sup>6</sup> pada tahun 2019 di Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Dalam skripsi ini penulis menjelaskan tentang akibat hukum yang timbul dari diskresi Pejabat Pemerintahan dalam perekrutan pegawai tidak tetap/non-PNS (honorar/kontrak) setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun

---

<sup>6</sup> Henny Juliani, Diskresi dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, (Universitas Diponegoro, 2019), Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 2, June 2019 ISSN. 2621 – 2781 Online. (<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/3808>)



2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Terdapat ketentuan tentang larangan perekrutan Pegawai tidak tetap/non-PNS untuk mengisi jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintahan. Oleh karena itu diskresi tidak dapat lagi digunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, namun dapat dilakukan melalui usul formasi CPNS/PPPK. Pegawai tidak tetap/nonPNS tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) apabila memenuhi persyaratan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018. Perbedaan antara kajian jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah kalau jurnal ini membahas tentang akibat hukum yang timbul dari diskresi Pejabat Pemerintahan dalam perekrutan pegawai tidak tetap/non-PNS (honorir/kontrak) setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, sedangkan pembahasan skripsi ini mengkaji tentang pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan melakukan rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Persamaan jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah sama-sama mengkaji tentang implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

3. Jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Instusi Perguruan Tinngi”, ditulis oleh Dwi Aryanti Ramadhani<sup>7</sup> pada tahun 2020 di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Dalam skripsi ini penulis menjelaskan tentang adanya pegawai pemerintahan lain selain Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Apabila kita kaitkan dengan bentuk pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka secara tersirat kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai pemerintah yang memiliki kekuatan hukum pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pengikat hubungan hukum antara pegawai pemerintahan Non-PNS dengan instansi pemerintah yang mempekerjakannya. Perjanjian kerja tersebut berakibat hukum lahirnya hubungan hukum keperdataan. Mengikatnya hubungan hukum keperdataan ditunjukkan melalui kesepakatan kedua pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian berimplikasi terhadap perlindungan hukum hak-hak pekerja. Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan

---

<sup>7</sup> Dwi Aryanti Ramadhani, Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinngi”, (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2020), Jurnal Yuridis Vol. 7 No. 1, Juni 2020: 1 -26.

kedamaian. Perbedaan antara jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah kalau jurnal ini mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mana diawali dengan adanya kontrak dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga dengan adanya perjanjian kerja ini berimplikasi terhadap perlindungan hukum terhadap hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sedangkan dalam pembahasan skripsi ini mengkaji tentang prosedur dan mekanisme serta proses pelaksanaan pemenuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari unsur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Persamaan jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah sama-sama mengkaji tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Berdasarkan kajian tersebut di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa perbedaan jurnal di atas dengan penelitian ini adalah bahwa jurnal di atas mengkaji tentang pelaksanaan penerimaan dan rekrutmen dan pengangkatan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), akibat hukum serta perlindungan hukum terhadap hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sedangkan dalam penelitian ini penulis lebih fokus menganalisis terhadap prosedur dan mekanisme serta pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

(PPPK). Sedangkan persamaannya adalah jurnal dan pembahasan skripsi ini adalah sama-sama mengkaji tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ditinjau dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

## H. Metode Penelitian

### a. Jenis, Sifat dan Pendekatan Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan atau sering juga disebut studi pustaka, adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.<sup>8</sup> Lebih lanjut Mestika Zed menjelaskan bahwa penelitian kepustakaan yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau majalah dan sumber data lainnya untuk menghimpun data dari berbagai literatur, baik perpustakaan maupun di tempat-tempat lain.<sup>9</sup> Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa penelitian kepustakaan tidak hanya kegiatan membaca dan mencatat data-data yang telah dikumpulkan. Tetapi lebih dari itu, peneliti harus mampu mengolah data yang telah terkumpul dengan tahap-tahap penelitian kepustakaan. Dalam penelitian ini penulis menerapkan metode penelitian kepustakaan karena setidaknya ada beberapa alasan yang mendasarinya. Pertama bahwa sumber data tidak selalu dapat diperoleh dari lapangan. Adakalanya sumber data hanya dapat diperoleh dari

<sup>8</sup> Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2008), 5.

<sup>9</sup> *Ibid.*

perpustakaan atau dokumen-dokumen lain dalam bentuk tulisan, baik dari jurnal, buku maupun literatur yang lain. Kedua, studi kepustakaan diperlukan sebagai salah satu cara untuk memahami gejala-gejala baru yang terjadi yang belum dapat dipahami, kemudian dengan studi kepustakaan ini akan dapat dipahami gejala tersebut, sehingga dalam mengatasi suatu gejala yang terjadi penulis dapat merumuskan konsep untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang muncul. Alasan ketiga ialah data pustaka tetap andal untuk menjawab persoalan penelitiannya.<sup>10</sup> Bagaimanapun, informasi atau data empirik yang telah dikumpulkan oleh orang lain, baik berupa buku-buku, laporan-laporan ilmiah ataupun laporan-laporan hasil penelitian tetap dapat digunakan oleh peneliti kepustakaan. Bahkan dalam kasus tertentu data lapangan masih kurang signifikan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang akan dilaksanakan.

## 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipilih adalah deskriptif analitis, adapun pengertian metode deskriptif analitis menurut Sugiono<sup>11</sup> adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain metode deskriptif analitik adalah metode dengan cara menguraikan sekaligus menganalisis. Dengan menggunakan kedua cara secara bersama-sama maka diharapkan objek dapat diberikan makna secara maksimal. Metode

<sup>10</sup> *Ibid.*, 32.

<sup>11</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2005), 29.



deskriptif analitis ini penulis gunakan untuk mengungkapkan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

### 3. Tahap-Tahap Penelitian Kepustakaan

Adapun tahap-tahap yang harus ditempuh penulis dalam penelitian kepustakaan adalah sebagai berikut:

- a) Mengumpulkan bahan-bahan penelitian. Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, maka bahan yang dikumpulkan adalah berupa informasi atau data empirik yang bersumber dari buku-buku, jurnal, hasil laporan penelitian resmi maupun ilmiah dan literatur lain yang mendukung tema penelitian ini.
- b) Membaca bahan kepustakaan. Kegiatan membaca untuk tujuan penelitian bukanlah pekerjaan yang pasif. Pembaca diminta untuk menyerap begitu saja semua informasi “pengetahuan” dalam bahan bacaan melainkan sebuah kegiatan “perburuan” yang menuntut keterlibatan pembaca secara aktif dan kritis agar dapat memperoleh hasil maksimal.<sup>12</sup> Dalam membaca bahan penelitian, pembaca harus menggali secara mendalam bahan bacaan yang memungkinkan akan menemukan ide-ide baru yang terkait dengan judul penelitian.

---

<sup>12</sup> Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, 48.

- c) Membuat catatan penelitian. Kegiatan mencatat bahan penelitian boleh dikatakan tahap yang paling penting dan barang kali juga merupakan puncak yang paling berat dari keseluruhan rangkaian penelitian kepustakaan, karena pada akhirnya seluruh bahan yang telah dibaca harus ditarik sebuah kesimpulan dalam bentuk laporan.
- d) Mengolah catatan penelitian. Semua bahan yang telah dibaca kemudian diolah atau dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang disusun dalam bentuk laporan penelitian. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian pustaka (*library research*) karena dalam penelitian ini, peneliti menelaah tentang pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

#### 4. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebab sumber data maupun hasil penelitian dalam penelitian kepustakaan (*library research*) berupa deskripsi kata-kata. Lexy J. Moleong mengungkapkan karakteristik penelitian kualitatif, yaitu: berlatar alamiah, manusia sebagai alat (instrumen), menggunakan metode kualitatif, analisa data secara induktif, teori dari dasar/*grounded theory* (menuju pada arah penyusunan teori berdasarkan data), data bersifat deskriptif (data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka), lebih mementingkan proses dari pada hasil, adanya batas yang ditentukan oleh fokus, adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, dan desain yang bersifat sementara

(desain penelitian terus berkembang sesuai dengan kenyataan lapangan), hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama (hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama antar peneliti dengan sumber data).<sup>13</sup>

Dari kutipan ini dapat dipahami bahwa penulis menekankan akan pentingnya proses dalam penelitian dibandingkan hasilnya.

## **b. Sumber Data**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan atau *library research* karena sumber data bersifat kepustakaan atau berasal dari berbagai literatur, di antaranya buku, jurnal, surat kabar, dokumen pribadi dan lain sebagainya. Untuk lebih jelasnya, maka sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi sumber primer dan sumber sekunder, dengan uraian sebagai berikut:

### **1. Sumber Primer**

Sumber primer adalah sumber data pokok yang langsung dikumpulkan peneliti dari objek penelitian. Adapun sumber primer dalam penelitian ini adalah buku yang menjadi objek dalam penelitian ini, yakni pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

---

<sup>13</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rodaskarya, 2013), 8–15.

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data tambahan yang menurut peneliti menunjang data pokok.<sup>14</sup> Adapun sumber sekunder pada penelitian ini adalah al-Qur'an, hadis, Undang-Undang Dasar 1945 dan buku-buku yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

### c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berkaitan dengan sumber data. Teknik pengumpulan data yaitu berupa cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menggali data yang bersumber dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Oleh karena sumber data berupa data data tertulis, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti catatan peristiwa yang sudah berlalu yang dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>15</sup> Dengan kata lain, dokumen adalah tulisan, gambar atau karya-karya yang monumental yang berisi suatu ide tertentu. Secara sederhana adalah suatu pikiran atau gagasan yang dituangkan dalam bentuk tulisan, gambar maupun dalam bentuk karya yang lain. Kemudian, teknik dokumentasi adalah suatu cara yang dilakukan dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*

<sup>15</sup> *Ibid.*, 329.

catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.<sup>16</sup> Teknik dokumentasi berarti cara menggali dan menuangkan suatu pemikiran, ide atau pun gagasan dalam bentuk tulisan atau dalam bentuk gambar maupun karya-karya yang lain. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara dokumentasi karena jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang sumber data empirik yang primer maupun sekunder berasal dari buku-buku, dokumen-dokumen, jurnal, atau literatur-literatur yang lain.

#### d. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan diantaranya adalah :

##### 1. Analisis Konten

Analisis konten (*content analysis*) atau kajian isi adalah metodologi penelitian yang memanfaatkan seperangkat prosedur untuk menarik kesimpulan yang sah dari sebuah buku atau dokumen.<sup>17</sup> Sementara Harold D. Lasswell menyatakan bahwa analisis konten (*content analysis*) adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak dalam media massa. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa analisis konten adalah suatu cara penelitian dengan tahapan tertentu untuk mengambil inti dari suatu gagasan maupun informasi yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 202.

<sup>17</sup> Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 223.



Penulis menggunakan teknik analisis data berupa analisis konten (*content analysis*) karena jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kepustakaan, di mana sumber datanya adalah berupa putusan, buku dan dokumen-dokumen maupun literatur dalam bentuk yang lain. Dalam hal ini, penulis menggunakan analisis konten ini untuk dapat memahami Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Setelah penulis memahami Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), kemudian menarik sebuah kesimpulan terkait dengan putusan tersebut.

## 2. Analisis Induktif

Analisis data dalam penelitian dengan pendekatan kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang hingga hipotesis diterima dan hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.<sup>18</sup> Adapun analisis induktif disini dipakai setelah memahami pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

---

<sup>18</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 335.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yang ada di dalam penelitian ini terdapat lima bab yang saling berkaitan satu dengan yang lain, sebelum memasuki bab pertama terlebih dahulu didahului dengan halaman sampul, halaman judul, abstrak, surat pernyataan persetujuan, pengesahan, moto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi.

Pada bab pertama atau pendahuluan berisikan sub bab yang akan dibahas, yaitu penegasan judul, latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Pada bab dua atau landasan teori yang memuat uraian teori-teori yang relevan dengan penelitian yang sedang penulis teliti. Hal ini berkaitan dengan teori Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pada bab tiga atau deskripsi objek penelitian yang memuat tentang kondisi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia, kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia, penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN), penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), formasi jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pada bab empat atau analisis penelitian, yaitu berisikan tentang analisis penelitian yang memuat tentang prosedur dan mekanisme pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja (PPPK), proses pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pada bab lima atau penutup memuat tentang simpulan dan rekomendasi hasil penelitian. Kemudian pada bagian akhir berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat-surat perizinan, surat telah melakukan penelitian dan bukti bimbingan.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Pengertian Hukum

Hukum merupakan sistem yang dibuat untuk membatasi tingkah laku manusia agar dapat terkontrol. Hukum adalah aspek terpenting dalam pelaksanaan rangkaian kekuasaan kelembagaan. Hukum mempunyai tugas untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat. Hukum merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk manusia dalam menjalani roda kehidupan agar sesuai dengan peraturan. Dengan adanya hukum, maka segala bentuk tindakan dan perbuatan manusia akan terlaksana dengan batasan atau ketentuan yang sudah ditetapkan, baik itu hukum agama maupun hukum negara.

Hukum berasal dari bahasa arab yang berbentuk mufrad (tunggal). Kata jamaknya diambil alih dalam bahasa Indonesia menjadi “hukum”. Hukum juga dinamakan *recht* yang berasal dari kata *rechtum*, di ambil dari bahasa Latin yang berarti pimpinan atau tuntunan atau pemerintahan.

Di dalam ilmu ushul fiqih terdapat beberapa istilah yang berkaitan dengan hukum, yaitu hukum (الحكم), hakim (الحاكم), mahkum fihi (محكوم فيه), dan mahkum ‘alaih (محكوم عليه). Secara bahasa hukum (الحكم) berarti man’u (المنع) yang berarti “mencegah”, hukum juga berarti qadla’ (القضاء) yang berarti “putusan”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Nasrun Harun, *Ushul Fiqih 1*, PT Logos Wacana Ilmu, Ciputat Jakarta, 1997. hlm.207.

Secara istilah, pengertian hukum menurut ulama' ushul yaitu <sup>2</sup>:

الحكم هو خطاب الشارع المتعلق بافعال المكلفين , طلبا او تخييرا او وضعاً

*"hukum adalah khithab syari' (Allah) yang berhubungan dengan perbuatan seorang mukallaf, berupa tuntutan, pilihan ataupun ketetapan.*

Hukum syara' menurut istilah para ahli ilmu ushul fiqh ialah khithab Syari' yang bersangkutan dengan perbuatan orang-orang mukallaf, baik dalam bentuk tuntutan, pilihan, atau ketetapan.<sup>3</sup>

Hukum menurut bahasa, artinya : "menetapkan sesuatu atas sesuatu" اثبات

شئ على شئ sedang menurut istilah, ialah : "khithab (titah) Allah, atau sabda Nabi Muhammad s.a.w. yang berhubungan dengan segala amal perbuatan mukallaf, baik titah itu mengandung tuntutan suruhan, larangan atau membolehkan sesuatu, atau menjadikan sesuatu sebab, syarat atau memperbolehkan sesuatu, atau menjadikan sesuatu sebab, syarat atau penghalang (mâni') bagi sesuatu hukum".<sup>4</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hukum bermakna sebagai sebuah ketentuan atau peraturan-peraturan yang harus dilaksanakan dan bagi yang melanggarnya akan mendapatkan hukuman atau sanksi sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Di dalam Islam, hukum tentunya berasal dari Allah melalui Rasulullah dengan dua dasar sumber hukum umat Islam yaitu Al-Quran dan Hadis dengan tujuan untuk

<sup>2</sup> Abdul Wahhab Khalaf, *Ilmu Ushul Fiqih*, Dina Utama, Semarang, 1994. hlm.100.

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm 147.

<sup>4</sup> Moh Rivai, *Ushul Fiqih*, PT Al-Ma'arif, Bandung, 1993. hlm.12.



mengatur kehidupan manusia dan aktivitas manusia dengan melaksanakan apa yang diperintahkan dan menjauhi apa yang dilarang oleh Allah swt.

Tujuan hukum mempunyai sifat universal seperti ketertiban, ketentraman, kedamaian, kesejahteraan, dan kebahagiaan dalam tata kehidupan bermasyarakat. Dengan adanya hukum maka tiap perkara dapat diselesaikan melalui proses pengadilan dengan perantara hakim berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, selain itu hukum bertujuan untuk menjaga dan mencegah agar setiap orang tidak dapat menjadi hakim atas dirinya sendiri.

Pengertian hukum secara umum berasal dari bahasa Belanda disebut *recht*, sedangkan dalam bahasa Inggris disebut *law*. Menurut Soedjono Dirdjosisworo hukum adalah kumpulan dari berbagai aturan-aturan hidup (tertulis atau tidak tertulis) yang menentukan apakah yang patut dan tidak patut dilakukan oleh seseorang dalam pergaulan hidupnya, suatu hal yang khusus yang terdapat pada peraturan-peraturan hidup itu, yakni bahwa untuk penataannya ketentuan itu dapat dipaksakan berlakunya.<sup>5</sup>

Menurut Mochtar Kusumaatmadja seperti dikutip oleh Chaidir Ali, hukum dalam arti luas adalah tidak saja merupakan keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, melainkan meliputi lembaga-lembaga (*institutions*) dan proses-proses yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam kenyataan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1998. hlm.10.

<sup>6</sup> Chaidir Ali, *Badan Hukum*, Alumni, Bandung, 2000, hlm. 1.

Unsur hukum menurut C.S.T. Kansil seperti dikutip oleh Pipin Syarifin :

1. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat;
2. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;
3. Peraturan itu bersifat memaksa; dan
4. Sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut adalah tegas.<sup>7</sup>

Unsur-unsur hukum menurut Chaidir Ali terdiri dari :

- a. Unsur riil, yaitu berkenaan dengan manusia, tradisi/kebudayaan dan alam;
- b. Unsur idiil, yaitu berkenaan dengan logika mengenai pengertian dan sistematika, etika dan estetika mengenai asas, nilai dan kaidah.<sup>8</sup>

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat diketahui bahwa hukum adalah peraturan-peraturan hukum mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat yang diadakan oleh badan-badan resmi perundang-undangan bersifat memaksa dan menimbulkan sanksi terhadap pelanggaran peraturan-peraturan tersebut

## **B. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Syari'at Islam menganjurkan kepada kita untuk bekerja dan memberikan kebebasan kepada kita dalam memilih pekerjaan apa saja selagi pekerjaan tersebut halal. Demikian ditegaskan oleh Samahatus Syaikh Abdul Aziz bin Baz dan Syaikh Muhammad Nashiruddin Al-Albani.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Pipin Syarifin, *Hukum Pidana di Indonesia*, Pustaka Setia, Bandung, 2000, hlm.14-15.

<sup>8</sup> *Ibid.*, Chaidir Ali, hlm. 2.

<sup>9</sup> Samahatus Syaikh Abdul Aziz bin Baz dan Syaikh Muhammad Nashiruddin Al Albani, *Majmu' Fatawa Ibnu Baz 5/425, Al-Muru'ah wa Khawarihuma* 205.

عَمَلُ الرَّجُلِ : أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ : عَنْ رِفَاعَةَ بْنِ رَافِعٍ أَنَّ النَّبِيَّ سُئِلَ

بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

Dari Rifa'ah bin Rafi' bahwasanya Nabi pernah ditanya: pekerjaan apakah yang paling baik? Beliau menjawab: *"pekerjaan seorang dengan tangannya sendiri dan setiap perdagangan yang baik."*<sup>10</sup>

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ : عَنِ الْمُقْدَامِ عَنِ النَّبِيِّ قَالَ

وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Dari Miqdam dari Nabi bahwa beliau bersabda: *"tidaklah seorang memakan makanan yang lebih baik daripada makanan dari hasil tangannya sendiri, dan adalah Nabiullah Dawud makan dari hasil pekerjaannya sendiri."* (HR. Bukhari 2076)

Syaikh Masyhur bin Hasan menambahkan: "dan diantara pokok pekerjaan pada zaman kita sekarang selain tiga hal di atas adalah bekerja sebagai "pegawai" dengan aneka macamnya. Hanya saja terkadang sebagiannya bercampur dengan hal-hal yang haram atau makruh tergantung keadaan jenis pekerjaan itu sendiri. Para pekerjanya secara umum banyak mengeluh dari kurangnya barakah."<sup>11</sup>

Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Shahih li Ghairihi. *Riwayat Al-Bazzar sebagaimana dalam Kasyful Astar* 2/83/1257.

<sup>11</sup> Samahatus Syaikh Abdul Aziz bin Baz dan Syaikh Muhammad Nashiruddin Al Albani, hlm. 193 – 206.

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1 ayat (1).

Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>13</sup>

Pasal 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa pegawai ASN wajib:

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>14</sup>

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, diperlukan Aparatur Sipil

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1 ayat (2).

<sup>14</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 23.

Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Sebagai salah satu upaya untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki profesi dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sedangkan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaannya. Selain itu, Aparatur sipil Negara (ASN) berhak memperoleh jaminan sosial.

Aparatur sipil Negara (ASN) dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik dalam upaya menjaga netralitas Aparatur sipil Negara (ASN) dari pengaruh partai politik dan untuk menjamin keutuhan, kekompakan, dan persatuan Aparatur sipil Negara (ASN), serta dapat memusatkan segala perhatian, pikiran, dan tenaga pada tugas yang dibebankan. Pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) berhimpun dalam wadah korps profesi pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) Republik Indonesia untuk menyalurkan aspirasi dalam rangka pembinaan dan pengembangan profesi Aparatur sipil Negara (ASN), menjaga kode etik



profesi dan standar pelayanan profesi Aparatur sipil Negara (ASN) serta mewujudkan jiwa korps Aparatur sipil Negara (ASN) sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Selain itu diperlukan sistem informasi Aparatur sipil Negara (ASN) yang merupakan rangkaian informasi dan data mengenai pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi.

Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas:

- a. kepastian hukum;
- b. profesionalitas;
- c. proporsionalitas;
- d. keterpaduan;
- e. delegasi;
- f. netralitas;
- g. akuntabilitas;
- h. efektif dan efisien;
- i. keterbukaan;
- j. nondiskriminatif;
- k. persatuan dan kesatuan;
- l. keadilan dan kesetaraan;
- m. kesejahteraan.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 2.

Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a. nilai dasar;
- b. kode etik dan kode perilaku;
- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. kualifikasi akademik;
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas;
- n. profesionalitas jabatan.<sup>16</sup>

Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi:

- a. memegang teguh ideologi Pancasila;
- b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- d. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- i. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- k. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- m. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan;
- o. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.<sup>17</sup>

Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa :

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 3.

<sup>17</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 4.

- (1) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.
- (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar pegawai ASN:
  - a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
  - b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
  - c. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
  - d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
  - f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
  - g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
  - h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
  - i. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
  - j. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
  - k. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN;
  - l. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.
- (3) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>18</sup>

Pasal 21 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa PNS berhak memperoleh:

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. cuti;
- c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. perlindungan;
- e. pengembangan kompetensi.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 5.

<sup>19</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 21.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Aparatur Sipil Negara yang lebih sering disebut ASN adalah adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, yang dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai Aparatur sipil Negara (ASN), tugas pemerintahan yang dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan, serta tugas pembangunan tertentu yang dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

### C. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil merupakan ujung tombak jalannya pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Dalam kedudukannya sebagai unsur aparatur negara ini, Pegawai Negeri Sipil bertugas sebagai abdi masyarakat untuk memberikan pelayanan secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian).

Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.<sup>20</sup>

WJS Poerwadarminta menyatakan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau perusahaan dan sebagainya. Sedangkan kepegawaian adalah sifat-sifat mengenai pegawai yakni segala sesuatu yang mengenai pegawai.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1 ayat (3).

<sup>21</sup> WJS Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hlm. 623.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai kedudukan yang sangat penting karena Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Dari rumusan tersebut di atas, dapat dinyatakan bahwa unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut pegawai negeri adalah :

- 1) Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri;
- 4) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan paparan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan bekerja di sektor publik dengan syarat-syarat tertentu menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, bertugas dalam jabatan negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil mempunyai kedudukan yang sangat penting karena Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil harus bebas dari pengaruh partai politik maupun kepentingan pribadi, kelompok maupun golongan. Hal ini dimaksudkan agar sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, seorang Pegawai Negeri Sipil dapat lebih mengedepankan kepentingan publik dibandingkan kepentingan pribadi, kelompok ataupun golongan. Untuk itu, Pegawai Negeri Sipil harus merubah



paradigma dari penguasa birokrat menjadi pelayan masyarakat (*public server*), yaitu dengan memberikan pelayanan yang baik, memberi perhatian yang humanis terhadap *client*-nya, memberikan pelayanan yang efisien, tepat waktu serta dengan biaya murah, sehingga dengan demikian akan mendapatkan legitimasi dari masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan karena Pegawai Negeri Sipil adalah unsur utama sumber daya aparatur negara. Dalam upaya mendukung jalannya roda pemerintahan ini, Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengimplementasikan kebijakan publik serta tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara profesional karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat di samping semakin tingginya tingkat kesadaran publik, mengakibatkan meningkatnya kompleksitas dan kuantitas tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap kinerja birokrasi.

#### **D. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1 ayat 4.

Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>23</sup>

Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (4) paling kurang memuat: (a) tugas; (b) target kinerja; (c) masa perjanjian kerja; (d) hak dan kewajiban; (e) larangan; (f) sanksi.<sup>24</sup>

Menurut peraturan perundang-undangan digambarkan dengan jelas bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai pemerintah yang memakai perjanjian kerja. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai profesional dimana Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bisa dikategorikan sama dengan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena proses pendaftarannya melalui pengusulan dan penetapan formasi resmi dengan kapabilitas dan kinerja yang terukur. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mendapatkan tunjangan sosial, remunerasi, kesejahteraan dan lain sebagainya yang sama dengan Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan

---

<sup>23</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 1 ayat 4.

<sup>24</sup> *Ibid.*, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 33.

bahwa sistem penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sama dengan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hanya saja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak memperoleh jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Hal ini sesuai dengan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang menyatakan bahwa PPPK berhak memperoleh: (a) gaji dan tunjangan; (b) cuti; (c) perlindungan; (d) pengembangan kompetensi.

Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>25</sup>

Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1 ayat 4.

<sup>26</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 1 ayat 4.

Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (4) paling kurang memuat: (a) tugas; (b) target kinerja; (c) masa perjanjian kerja; (d) hak dan kewajiban; (e) larangan; (f) sanksi.<sup>27</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai profesional dimana Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bisa dikategorikan sama dengan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena proses pendaftarannya melalui pengusulan dan penetapan formasi resmi dengan kapabilitas dan kinerja yang terukur.

#### **E. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 33.

tertentu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus memiliki profesi dan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, hak dan kewajiban, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Di dalam manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur mengenai kriteria dan jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, hak dan kewajiban, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional,

memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.<sup>28</sup>

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa manajemen PPPK meliputi:

- a. penetapan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. penilaian kinerja;
- d. penggajian dan tunjangan;
- e. pengembangan kompetensi;
- f. pemberian penghargaan;
- g. disiplin;
- h. pemutusan hubungan perjanjian kerja;
- i. perlindungan.<sup>29</sup>

Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Perencanaan dilakukan dengan menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 1 ayat 1 .

<sup>29</sup> *Ibid.*, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 3.



## DAFTAR RUJUKAN

### Buku-buku

- Ali, Chaidir, *Badan Hukum*, Alumni, Bandung, 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Aziz, Samahatus Syaikh Abdul bin Baz dan Syaikh Muhammad Nashiruddin Al Albani, *Majmu' Fatawa Ibnu Baz 5/425, Al-Muru'ah wa Khowarihuma*.
- Dirdjosisworo, Soedjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1998.
- Fahmal, H.A. Muin, *Peran Asas-asas Umum Pemerintahan yang Layak dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih*, Yogyakarta: UII Press, 2006.
- Fuadi, Munir, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*, P.T. Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Ghairihi, Shahih li., *Riwayat Al-Bazzar sebagaimana dalam Kasyful Astar 2/83/1257*.
- Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- Hadjon, Philipus M. dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.
- Handayaniingrat, Soewarno, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Haji Masagung. Jakarta. 1988.
- Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.
- Harun, Nasrun, *Ushul Fiqih 1*, PT Logos Wacana Ilmu, Ciputat Jakarta, 1997.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah, Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Prenada Media Group, Jakarta, 2016.
- Khalaf, Abdul Wahhab, *Ilmu Ushul Fiqih*, Dina Utama, Semarang, 1994.
- Marbun, SF, dkk. *Hukum Administrasi Negara/Dimensi-Dimensi Pemikiran*. UII Press, Yogyakarta, 2001.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rodaskarya, Bandung, 2013.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Najih, Mokhammad dan Soimin. *Pengantar Hukum Indonesia, Sejarah, Konsep Tata Hukum dan Politik Hukum Indonesia*, Setara Press, Malang, 2014.
- Nurcholis, H., *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta, 2011.
- Poerwadarminta, WJS, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1984.
- Prayitno, dan Suprpto. *Standar Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, 2004.
- Ridwan, HR, *Hukum Administrasi Negara*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Rivai, Moh., *Ushul Fiqih*, PT Al-Ma'arif, Bandung, 1993.
- Ruky, A. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia, Jakarta, 2003.
- Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Siagian, Sondang P. *Administrasi Pembangunan*. Haji Masagung. Jakarta.1987.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Bagian Penerbit STIE Ekonomi UI, Jakarta, 2008.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Yurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Sofyandi, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung, 2005.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sjamsuddin, Sjamsiar, *Dasar-Dasar & Teori Administrasi Publik*. Sofa Mandiri & Indonesia Print Malang, Malang, 2006.

- Syarifin, Pipin, *Hukum Pidana di Indonesia*, Pustaka Setia, Bandung, 2000.
- Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- , (2011) *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*. Kencana, Jakarta, 2011.
- Wicaksono, Kristian Widya, *Telaah Kritis Administrasi & Manajemen Sektor Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2014.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Zed, Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2008.

#### **Jurnal dan Makalah**

- Attamimi, A. Hamid S. *Teori Perundang-undangan Indonesia*, Makalah Pada Pidato Upacara Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap di Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta. 1992.
- Dedy Suhendra, *Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*, (Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, 2017), Jurnal Ilmiah Muqodimah Volume 1, Nomor 2, Agustus 2017.
- Dwi Aryanti Ramadhani, *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi*, (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2020), Jurnal Yuridis Vol. 7 No. 1, Juni 2020: 1 -26.
- Henny Juliani, *Diskresi dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja*, (Universitas Diponegoro, 2019), Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 2, June 2019 ISSN. 2621 – 2781 Online. (<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/3808>)

## **Undang-Undang dan Peraturan Lainnya**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 juncto Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 juncto Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan Yang Dapat Diisi Oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).